Fact Sheet
Fiche de renseignements

Ontario

Ministry of Labour **Ministère du Travail**

Nov. 28, 2000 00-70

CONSTRUCTION LABOUR RELATIONS REFORM

The *Labour Relations Amendment Act (Construction Industry), 2000,* which received third reading in the Legislature today, would bring positive change to labour relations in both the residential and industrial, institutional and commercial (ICI) sectors.

I. A BIG BOOST FOR HOMEBUYERS AND RESIDENTIAL CONSTRUCTION INDUSTRY

The Act would provide a new, creative approach to bargaining that would benefit new homebuyers and the residential construction industry.

The new approach would minimize the risk of consecutive strikes like those that paralyzed the new homebuilding industry in the Toronto area between May and September 1998. By promoting stability and predictability in the industry, the Act would benefit construction workers, employers, manufacturers and suppliers, and homebuyers.

BACKGROUND

Between May and September 1998, a series of six consecutive strikes by various trades took place in the residential construction sector in the Greater Toronto Area -- effectively shutting down new homebuilding. This happened because collective bargaining was staggered. A union representing one trade would wait for a settlement for another striking union -- then establish its own demands based on the earlier settlement. If employers refused these demands, another strike would ensue.

Since construction trades rely on each other to complete a project, builders were not able to finish homes on schedule. Buyers unable to move into their new homes suffered inconvenience and substantial expense. Manufacturers, suppliers and other related industries were forced to lay off staff. The events hurt Ontario's economy and undermined the government's efforts to promote investment

and create new jobs.

To resolve the issue, the Minister of Labour appointed a special officer to work with all parties in the residential construction sector in March 1999. The special officer met with both employer and union representatives and, although some progress was made, the parties were not able to come up with a consensus solution.

After that, ministry officials continued to meet with employer and union representatives, developing reforms based on support from a majority of the industry. The provisions of this Act are based on this consensus and would be piloted during the next round of collective bargaining in the Toronto area.

REFORMS TO THE COLLECTIVE BARGAINING SYSTEM

The *Labour Relations Amendment Act (Construction Industry), 2000,* affects residential construction in the City of Toronto, the County of Simcoe and the Regional Municipalities of Durham, Halton, Peel and York.

The collective bargaining system in the residential construction sector would be changed by the following amendments:

- All collective agreements that are in effect when the Act comes in force, or that would come into effect before April 30, 2001, would expire on April 30, 2001.
- Since negotiated settlements are encouraged, normal collective bargaining procedures would remain in place. Any strikes or lockouts during this round of bargaining would end no later than June 15, 2001.
- If there is no agreement by that date, the dispute would be referred to binding arbitration.
- The parties would be given an opportunity to jointly select an arbitrator and agree on a method of arbitration (i.e., mediation-arbitration or final offer selection).
- If the parties could not agree on an arbitrator or on a method of arbitration, the Minister of Labour would appoint an arbitrator and determine the method of arbitration.
- All new agreements would be for a term of three years, expiring on April 30, 2004.

The Act would apply only to the 2001 round of collective bargaining in the residential construction sector. It would be evaluated by the workplace parties and the Ministry of Labour to gauge its effectiveness for use in succeeding rounds of bargaining. However, the common expiry date for collective agreements would remain a permanent feature of labour relations in the residential construction sector in the Toronto area.

II. STRENGTHENING COMPETITIVENESS IN THE ICI SECTOR

The *Labour Relations Amendment Act (Construction Industry), 2000* would also fix long-standing competitiveness and fairness issues that have affected the unionized industrial, commercial and institutional (ICI) sector of the construction industry.

The ICI sector is a key part of Ontario's multi-billion dollar construction industry, responsible for major construction projects such as hospitals, factories and shopping centres.

THE EXISTING PROBLEM

Unionized employers and workers have been locked into wage rates and contract provisions that in some cases have priced them out of local markets or sectors--especially when competing against non-union contractors.

Currently, employers have no way to seek a remedy that would allow them to compete. This hurts contractors, unionized workers and the economy as a whole.

FIXING THE PROBLEMS

To remedy this situation, the Act would address the issues related to competitiveness, use of the hiring hall and labour mobility, and provide criteria for the Ontario Labour Relations Board to consider when deciding cases under the related employer and successorship provisions of Ontario's *Labour Relations Act*.

The reforms outlined in the Act would enhance competition in bidding on ICI projects. That, in turn, would ensure that each project is built for the most competitive price--promoting new construction investment and creating jobs. The Act would help unionized contractors compete in local areas, thereby ensuring that work continues to be available for unionized workers.

The Act is the result of extensive consultations with both construction employer groups and trade unions.

Competitiveness

Collective bargaining in the ICI sector has been conducted province-wide since 1978. This means that the collective agreements for each of the construction trades (e.g. plumbers, electricians) are bargained at a central province-wide bargaining table. The wage rates and other contract conditions set in these collective agreements apply in all parts of the province.

Concerns were expressed that the province-wide wage rates and contract conditions are not competitive in some regions or sectors. As a result, in some circumstances unionized contractors have had a difficult time bidding successfully against non-union contractors.

The approach outlined in the Act would provide the flexibility employers need to compete.

Employer groups would be able to apply to local unions for amendments to the province-wide agreement in their area if they believed that they were at a competitive disadvantage. If they were unable to negotiate a solution, they would have access to an innovative expedited arbitration process to make changes to the collective agreement.

Once an arbitrator made a decision, the revised contract conditions would remain in effect in that area until the next round of bargaining or until an employer group applied for further relief. If the arbitrator decided there was no competitive disadvantage, the employer groups would have to wait another six months to reapply.

To ensure the arbitration process took place in a timely and fair manner, a number of specific provisions would apply:

- An application would outline the kind of work, the sector in which it would apply (e.g., schools, hospitals, factories, etc.) and the geographic area involved. The employer group would also have to document how the province-wide agreement made them uncompetitive.

- Once the application was made to the union, the two parties would have 14 days to work out an agreement.

- If they could not reach an agreement, the dispute could be referred by the employer group to an arbitrator, who would be either agreed-upon by both parties or appointed by the Minister of Labour. The local union would be required to respond to the referral within seven days.

- The arbitrator would be required to hand down a decision within a tight time frame of 12 days from his/her appointment. Both parties would be required to provide their final offers and appropriate supporting documentation.

- Should the arbitrator find that the employers were at a competitive disadvantage, he or she would then be required to choose the offer that removes the disadvantage. If neither offer removed the disadvantage, the arbitrator would have to choose the one that came the closest. If both offers removed the disadvantage, the arbitrator would impose the one that was least disruptive to the existing collective agreement.

WORKING AGREEMENTS

The Act would give the government the power to bring forward a regulation removing general contractors outside of the broader Toronto area from working agreements signed before 1980 with building trades unions. This would address an historically unfair situation and allow these contractors to compete with the growing number of non-union contractors in the sector.

MOBILITY/HIRING HALL

Employers need to know that they are able to depend on specific employees when they are pricing a job and preparing a bid – this is a key competitiveness cost issue for many unionized contractors.

For a specific project, the legislation would allow an employer in the ICI sector to select up to 75 per cent of the workers on a project, and of those selected, as many as 40 per cent may come from outside of the geographic area where the work is located.

Employers and unions would be able to agree to provisions other than these, but strikes or lockouts to change the allowable percentage would not be permitted. This would not affect any existing provisions prohibiting the use of non-union workers.

RELATED EMPLOYER/SALE OF BUSINESS

Generally, Ontario's labour laws prohibit unionized companies from setting up new non-union companies in order to remove their collective bargaining obligations. A union may apply to the Ontario Labour Relations Board (OLRB) for an order that two related companies should be considered a single employer for labour relations purposes, or that bargaining rights should be transferred as a result of the sale of a business.

In the construction industry, an individual's expertise may be so significant to the employer that it may constitute the main business asset. One of the elements the OLRB considers in deciding whether two companies are related or whether a sale of a business has taken place is whether key personnel are transferred from one company to the other.

Over the years, concerns have arisen that this "key person" approach has been applied in a way that unduly expands the related employer and sale of business provisions and inhibits mobility of personnel between companies.

The new Act would clearly set out the criteria for the OLRB to use when determining these issues.

-30-

Media Contacts:

Belinda Sutton
Communications and Marketing Branch
Ministry of Labour
(416) 326-7405

Kelly Shute
Communications Assistant
Office of the Minister
Ministry of Labour
(416) 326-7709

Related Documents: *Labour Relations Amendment Act (Construction Industry), 2000 (Bill 69)*

Return to: Announcements Calendar
Major Announcements

Last Modified: Tuesday, November 28, 2000

This information is provided as a public service by the Government of Ontario. Every reasonable effort has been made to ensure the currency and accuracy of the information presented at the site, but readers should verify information before acting on it.

Ontario
This site maintained by the Government of Ontario, Canada

Copyright information: © Queen's Printer for Ontario, 2000

Fact Sheet
Fiche de renseignements

Ontario

Ministry of Labour **Ministère du Travail**

Le 28 novembere 2000 00-70

MODIFICATIONS DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

Le projet de loi intitulé *Loi de 2000 modifiant la Loi sur les relations de travail (industrie de la construction)*, qui est passé en troisième lecture aujourd'hui, apporterait des changements positifs aux relations de travail, tant dans le secteur résidentiel que dans le secteur industriel, commercial et institutionnel (ICI).

I. DES MODIFICATIONS QUI SONT AVANTAGEUSES POUR LES ACHETEURS DE MAISON ET L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION RÉSIDENTIELLE

La nouvelle loi offrirait une approche créative de la négociation qui serait avantageuse pour les acheteurs de maison et l'industrie de la construction résidentielle.

La nouvelle approche minimiserait le risque de grèves consécutives comme celles qui ont paralysé la construction de maisons neuves dans la région de Toronto, entre mai et septembre 1998. En favorisant la stabilité et la prévisibilité dans l'industrie, le projet de loi bénéficierait aux travailleurs de la construction, aux employeurs, aux fabricants, aux fournisseurs et aux acheteurs de maison.

CONTEXTE

Entre mai et septembre 1998, six grèves consécutives entreprises par divers corps de métier ont frappé le secteur de la construction résidentielle dans la région du grand Toronto, mettant ainsi un frein à toute activité dans la construction de maisons neuves. Cette situation s'est produite parce que les négociations collectives étaient échelonnées : un syndicat attendait qu'un autre syndicat en grève ait conclu une entente pour fonder ses demandes sur cette entente. Si l'employeur refusait d'accéder aux demandes du syndicat, il y avait déclenchement d'une grève.

Comme les corps de métier dépendent les uns des autres pour terminer un projet, les constructeurs ont été dans l'impossibilité de terminer à temps la construction de maison. Par conséquent, les acheteurs n'ont pas pu emménager dans leur maison et ils ont subi des préjudices et des coûts considérables. Les fabricants, les fournisseurs et d'autres industries connexes ont dû faire des mises à pied. Cette situation a eu des répercussions négatives sur l'économie de l'Ontario et a nui aux efforts du gouvernement visant à créer un climat d'affaire positif favorisant les investissements et la création d'emplois.

En mars 1999, le ministre du Travail a chargé un agent de collaborer avec les parties du secteur de la construction résidentielle afin de trouver une solution qui permettrait d'éviter que des arrêts de travail semblables se produisent de nouveau. L'agent a rencontré des représentants des syndicats et de la partie patronale et, même s'il y a eu des progrès, les parties n'ont pas pu trouver de solution faisant l'unanimité.

Ultérieurement, des représentants du ministère ont poursuivi leurs rencontres avec les représentants des syndicats et de la partie patronale et ont élaboré des mesures ayant l'appui de la majorité des membres de l'industrie. Les dispositions du projet de loi sont fondées sur ce consensus et seraient mises à l'essai au cours de la prochaine ronde de négociations collectives dans la région de Toronto.

RÉFORMES DU PROCESSUS DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

La *Loi de 2000 modifiant la Loi sur les relations de travail (industrie de la construction)* touche la construction résidentielle de la cité de Toronto, du comté de Simcoe et des municipalités régionales de Durham, Halton, Peel et York.

Les modifications suivantes du processus de négociation collective dans le secteur de la construction résidentielle sont proposées :

- Toutes les conventions collectives en vigueur au moment où le projet de loi serait adopté ou qui entreraient en vigueur avant le 30 avril 2001 expireraient le 30 avril 2001.
- Comme les règlements négociés sont encouragés, les modalités normales de négociation seraient maintenues. Toute grève qui aurait lieu pendant ces négociations ne pourrait se prolonger au-delà du 15 juin 2001.
- Si les parties ne sont pas parvenues pas à une entente à cette date, le litige pourrait être soumis à un arbitrage exécutoire.
- Les parties auraient la possibilité de choisir ensemble un arbitre et de s'entendre sur la méthode d'arbitrage (c'est-à-dire médiation-arbitrage, arbitrage conventionnel ou offre finale).
- Si les parties ne s'entendent pas sur le choix de l'arbitre ou sur la méthode d'arbitrage, le ministre du Travail nommerait un arbitre et choisirait lui-même la méthode d'arbitrage.
- Toutes les nouvelles conventions seraient d'une durée de trois ans et expireraient le 30 avril 2004.

Les nouvelles mesures législatives ne s'appliqueraient qu'aux négociations de 2001 dans le secteur de la construction résidentielle. Les parties des lieux de travail et le ministère du Travail évalueraient leur efficacité pour déterminer si elles peuvent être utilisées dans des négociations ultérieures. Toutefois, la date d'expiration commune deviendrait un élément permanent des relations de travail dans le secteur de la construction résidentielle dans la région de Toronto.

II. RENFORCER LA COMPÉTITIVITÉ DANS LE SECTEUR ICI

La *Loi de 2000 modifiant la Loi sur les relations de travail (industrie de la construction)* réglerait les problèmes de longue date concernant des questions de compétitivité et d'équité qui ont touché le secteur industriel, commercial et institutionnel syndiqué de l'industrie de la construction.

Le secteur ICI, qui génère des milliards de dollars, est une composante essentielle de l'industrie de la construction de l'Ontario. C'est ce secteur qui réalise les grands projets de construction comme les usines, les centres commerciaux et les hôpitaux.

LA SITUATION ACTUELLE

Les employeurs et les travailleurs syndiqués sont aux prises avec des taux de salaire et des dispositions contractuelles qui, dans certains cas, les ont exclus des marchés ou secteurs locaux, particulièrement lorsqu'ils sont en concurrence avec des entrepreneurs non syndiqués.

Lorsque cette situation se produit, les employeurs n'ont actuellement pas de recours qui leur permettrait de concurrencer et ceci nuit aux entrepreneurs, aux travailleurs syndiqués et à l'économie en général.

LA SOLUTION

Pour remédier à cette situation, le projet de loi traiterait des questions concernant la compétitivité, l'utilisation du bureau d'embauchage et la mobilité de la main-d'oeuvre. En outre, il comprendrait des critères que la Commission des relations de travail de l'Ontario prendrait en considération lorsqu'elle rendrait des décisions en vertu des dispositions portant sur l'employeur lié et la succession de la Loi sur les relations de travail.

Le projet de loi proposé améliorerait la compétition pour les soumissions de projets ICI et assurerait la réalisation des projets au prix le plus compétitif, favorisant ainsi les investissements dans la construction et la création d'emplois. Il aiderait en outre les entrepreneurs syndiqués à concurrencer dans les localités, assurant ainsi du travail pour les travailleurs syndiqués.

Le projet de loi est l'aboutissement de nombreuses consultations auprès de groupes d'employeurs et de syndicats dans le secteur de la construction.

COMPÉTITIVITÉ

Les négociations collectives dans le secteur ICI se font à l'échelle de la province depuis 1978. Ceci veut dire que les conventions collectives de chacun des métiers de la construction (plombiers, électriciens, etc.) sont négociées à une table centrale pour l'ensemble de la province. Les taux de salaire et autres conditions contractuelles établis dans ces conventions collectives s'appliquent à toutes les parties de la province.

Des préoccupations ont été exprimées selon lesquelles les taux de salaire et les conditions contractuelles s'appliquant à l'ensemble de la province ne sont pas compétitifs dans certains secteurs ou certaines régions. Par conséquent, dans certaines circonstances, les entrepreneurs syndiqués ont de la difficulté à présenter des soumissions gagnantes, s'ils sont en compétition contre des entrepreneurs non syndiqués.

L'approche présentée dans le projet de loi offrirait la souplesse dont les employeurs ont besoin pour faire face à la compétition.

Les groupes d'employeurs pourraient demander à des syndicats locaux de modifier la convention s'appliquant à l'ensemble de la province pour leur région s'ils sont d'avis qu'ils se trouvent dans une position désavantageuse. S'ils ne peuvent pas trouver de terrain d'entente, ils peuvent avoir recours à un processus innovateur d'arbitrage en vue de modifier la convention collective pour assurer la compétitivité.

Une fois que l'arbitre a rendu une décision, les nouvelles conditions contractuelles restent en vigueur dans cette région jusqu'à la ronde de négociations suivante ou jusqu'à ce que le groupe d'employeurs demande d'autres modifications. Si l'arbitre décide qu'il n'y a pas de désavantage concurrentiel, les employeurs doivent attendre six mois avant de faire une nouvelle demande.

Afin de s'assurer que le processus d'arbitrage se déroule rapidement et de façon équitable, plusieurs dispositions particulières devraient s'appliquer :

- Les demandes de modification devraient préciser la nature du travail, le secteur auquel la modification s'appliquerait (par ex., écoles, hôpitaux, usines) et la région concernée. Le groupe d'employeurs devrait aussi prouver, documents à l'appui, que le contrat de travail provincial ne leur permet pas d'être compétitif.

- Une fois la demande présentée au syndicat, les deux parties auraient 14 jours pour s'entendre.

- En cas de désaccord des deux parties, le groupe d'employeurs porterait le litige devant un arbitre, déterminé par les deux parties ou nommé par le ministre du Travail. Le syndicat local devrait fournir une réponse dans les sept jours.

- L'arbitre serait tenu de rendre une décision dans les 12 jours suivant sa nomination. Les deux parties devraient présenter leur offre finale et la documentation appropriée. Le processus d'arbitrage serait accéléré, sans audiences verbales ou électroniques.

- Si l'arbitre considère que les employeurs sont désavantagés face à la concurrence, il ou elle impose l'offre qui élimine le désavantage. Si aucune offre n'élimine le désavantage, l'arbitre choisit celle qui s'en rapproche le plus. Si les deux offres éliminent le désavantage, l'arbitre choisit celle qui porte le moins atteinte à la convention collective en vigueur.

CONTRATS DE TRAVAIL

Le projet de loi donnerait au gouvernement le pouvoir d'adopter un règlement qui libérerait les entrepreneurs généraux de l'extérieur de la région du grand des contrats de travail qu'ils ont signés avant 1980 avec des syndicats du secteur de la construction. Cette modification règlerait un problème d'iniquité de longue date et permettrait à ces entrepreneurs de concurrencer avec le nombre croissant d'entrepreneurs non syndiqués dans ce secteur.

Mobilité/bureau d'embauche

Les employeurs doivent savoir qu'ils peuvent compter sur certains employés précis lorsqu'ils évaluent

un contrat et préparent une soumission. Cette dernière condition est un enjeu majeur au niveau de la compétitivité et des coûts pour un grand nombre d'entrepreneurs syndiqués.

Pour un projet spécifique, le projet de loi permettrait à un employeur du secteur ICI de choisir jusqu'à 75 % de la main-d'œuvre et, sur les employés choisis, jusqu'à 40 % peuvent provenir de l'extérieur de la région où est situé le projet.

Les employeurs et les syndicats auraient la possibilité de s'entendre sur d'autres dispositions; par contre, les syndicats ne pourraient pas déclencher une grève pour faire baisser les pourcentages admissibles. Si le contrat provincial interdit l'embauche de personnel non syndiqué, cette disposition serait maintenue.

EMPLOYEUR LIÉ/VENTE D'UNE ENTREPRISE

Généralement, la législation en matière d'emploi interdit aux entreprises syndiquées de créer des entreprises non syndiquées en vue de se soustraire à leurs obligations en vertu de la négociation collective. Un syndicat peut demander à la Commission des relations de travail de l'Ontario (la Commission) de rendre une ordonnance déterminant que deux entreprises liées devraient être considérées comme un seul employeur aux fins des relations de travail ou que les droits de négociation devraient être transférés suite à la vente de l'entreprise.

Dans l'industrie de la construction, les compétences d'un individu peuvent être à ce point importantes pour l'employeur qu'elles constituent l'actif principal de l'entreprise. Un des éléments pris en compte par la Commission des relations de travail de l'Ontario pour savoir si deux entreprises sont liées ou si la vente d'une entreprise a eu lieu consiste à savoir si le personnel clé a été transféré d'une entreprise à l'autre.

Au fil des ans, on s'est de plus en plus inquiété du fait que la notion de personne clé a été utilisée de manière à élargir indûment les dispositions concernant l'employeur lié et la vente d'une entreprise et à restreindre la mobilité du personnel entre les entreprises.

Le projet de loi établit clairement les critères que la Commission des relations de travail doit prendre en considération lorsqu'elle tranche une question.

- 30 -

Renseignements aux médias :

Sylvie Laliberté
Direction des communications et du marketing
Ministère du Travail
(416) 326-1407

Kelly Shute
Adjointe au communications
Bureau du ministre du Travail
(416) 326-7709

Documents connexes: *Loi de 2000 modifiant la Loi sur les relations de travail (industrie de la construction) (projet de loi 69*

Retour à : Calendrier des messages
Messages principaux

| site principal | commentaires | recherche | plan du site | english |

Dernière mise à jour : le mardi 28 novembre 2000

Les renseignements sur ce site sont fournis à titre de service au public par le gouvernement de l'Ontario, Canada. Tous les efforts raisonnables seront faits pour assurer la mise à jour et l'exactitude des renseignements offerts sur le site. Toutefois, les lecteurs devront vérifier l'information avant de s'en servir.

Ontario
Ce site est mis à jour par le gouvernement de l'Ontario, Canada.

Renseignements sur les droits d'auteur : © Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2000